

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di era modernisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental yang baik, profesional dan komitmen yang tinggi, sebab pada era tersebut dunia persaingan di berbagai bidang sangat tajam dan kompetitif. Sehingga tuntutan sumber daya manusia yang memiliki mentalitas baik dalam setiap aktivitas merupakan keharusan baik itu secara individu maupun kelompok, terutama bagi organisasi perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dimulai dari usaha-usaha manusia yang terikat di dalamnya untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan sumber daya yang secara optimal.

Pertumbuhan dan perkembangan manajemen dari masa ke masa merupakan proses dalam rangka pencapaian suatu keluaran yang maksimal dan hasil yang optimal. Berbagai teknik dan metode serta pendekatan-pendekatan baru telah dikembangkan untuk menyempurnakan sistem yang telah ada. Seiring dengan semakin majunya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, menurut manajemen harus memiliki tenaga kerja yang cukup terampil dan ahli. Tenaga kerja menyediakan usaha-usaha fisik dan mental dalam rangka pembuatan barang dan jasa. Mereka dituntut untuk memiliki sikap dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Keberhasilan mencapai tujuan organisasi datang dari perilaku pegawainya sendiri oleh karena itu para pegawailah yang membentuk struktur

organisasi dan memanfaatkan teknologi. Lagi pula, para pegawailah yang mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan. Pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa keberhasilan organisasi adalah perilaku dan kebiasaan para pegawainya yang dikembangkan pada organisasi itu kepada para anggota (gagal bekerjasama) bagi pencapaian tujuan.

Berbagai upaya harus dilakukan oleh seorang manajer untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan karyawan yang ada untuk tetap berada dalam perusahaan dengan produktivitas kerja yang tinggi. Untuk mencapai semua itu perusahaan harus memberikan imbalan atau jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja pada perusahaan berupa gaji dan tunjangan kesejahteraan.

Untuk memberikan pandangan yang sama bagi sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, diperlukan ketegasan dari organisasi dalam bentuk budaya kerja yang mencerminkan spesifikasi dari suatu organisasi. Sehingga pada akhirnya berpengaruh pada perilaku seluruh lapisan individu yang ada dalam perusahaan. Budaya kerja ini ibarat aturan main yang harus dipenuhi oleh setiap anggota organisasi.

Robbins (2003 : 10) mengatakan bahwa organisasi bisa dirasakan keberadaanya melalui perilaku anggota atau karyawan didalam organisasi itu sendiri yang dilihat dari cara berpikir, merasakan, menanggapi dan menuntun para anggota organisasi dalam mengambil keputusan maupun kegiatan-kegiatan lainnya dalam organisasi. Karakteristik individu merupakan ciri atau sifat yang ada pada setiap individu yang akan mempengaruhi individu dalam

sutu kegiatan organisasi. Karakteristik individu ini sangat dipengaruhi oleh faktor internal setiap organisasi. Dalam hal ini tugas organisasi adalah mengatur dan mengusahakan bagaimana caranya agar karakteristik individu dapat selalu mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah diciptakan.

Perilaku dan sikap dari pegawai tersebut setiap harinya di dalam bekerja tentunya mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Lebih lanjut, perilaku dan sikap dari pegawai tersebut akan mencerminkan komitmen dari pegawai tersebut terhadap organisasinya. Seorang pegawai yang setiap hari dituntut menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan muncul komitmen seperti apa yang dia miliki terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasinya. Komitmen yang bagus terhadap organisasi akan mencerminkan kinerja yang bagus karena semakin seseorang setia dan loyal terhadap pekerjaan maka seberat apapun pekerjaan yang dilakukan dijalani dengan penuh semangat.

PT. BPR JATENG Jateng Semarang merupakan institusi perbankan di mana pegawainya dituntut dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang berat. Di tambah lagi, sebagian besar pekerjaan di dunia perbankan lebih banyak berada di lingkup pekerjaan administratif. Pekerjaan tersebut membutuhkan komitmen yang besar dari para pegawainya karena rutinitas setiap hari dengan dihadapkan pada jenis pekerjaan yang monoton menimbulkan kejenuhan. Kejenuhan tersebut tanpa diimbangi dengan komitmen yang tinggi akan menyebabkan karyawan bekerja dengan tidak

sungguh-sungguh karena semangat kerjanya menurun. Penurunan komitmen organisasi akan menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi dan bisa berdampak pada penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri. Peningkatan kinerja PT. BPR JATENG Jateng Semarang merupakan tanggung jawab dari semua pegawai yang ada di tersebut sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi sangat menentukan kelangsungan hidup dari pada perusahaan tersebut. Peningkatan profesionalisme kerja pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai di lingkungan PT. BPR JATENG Jateng Semarang adalah budaya organisasi yang terwujud dalam bentuk berbeda. Aktualisasi budaya kerja yang ada merupakan pelaksanaan dari peraturan kepegawaian yang berlaku bagi karyawan pada umumnya, sedangkan dalam lingkup mikro budaya organisasi ditunjukkan dalam interaksi sehari-hari antar pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang. Budaya organisasi secara umum memiliki sisi kekurangan dan sisi kelebihan. Demikian juga halnya dengan budaya organisasi yang ada di PT. BPR JATENG Jateng Semarang terdapat budaya kerja yang positif maupun negatif. Budaya organisasi seperti adanya kerja sama dan komunikasi yang solid antar bagian dan moralitas ingin selalu mencapai target yang ditetapkan tentu saja akan mampu mendukung visi dan misi organisasi yang bersangkutan merupakan salah satu wujud dari budaya kerja yang positif.

Dari berbagai uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI PT.PT. BPR JATENG JATENG ”.

## **B. Perumusan dan Pembatasan Masalah**

### **1. Perumusan Masalah**

- a. Apakah faktor karakteristik budaya organisasi yang berupa inovasi dan pengambilan resiko berpengaruh terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang?
- b. Apakah faktor karakteristik budaya organisasi yang berupa perhatian ke rincian berpengaruh terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang?
- c. Apakah faktor karakteristik budaya organisasi yang berupa orientasi hasil dan berpengaruh terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang?
- d. Apakah faktor karakteristik budaya organisasi yang berupa keagresifan berpengaruh terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang?
- e. Apakah kemantapan berpengaruh terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang?
- f. Apakah faktor karakteristik budaya organisasi yang berupa inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, keagresifan, dan kemantapan berpengaruh terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG Jateng Semarang secara bersama-sama ?

## **2. Pembatasan Masalah**

Untuk menyederhanakan permasalahan agar pembahasan masalah mengarah pada tujuan yang akan dicapai, maka digunakan pembatasan masalah sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel budaya organisasi meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, keagresifan, dan kemantapan dan komitmen pegawai.
- b. Responden yang diambil dalam penelitian ini adalah para pegawai PT. BPR JATENG Jateng .

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi:

- a. Pengaruh variabel inovasi dan pengambilan resiko terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG.
- b. Pengaruh variabel perhatian ke rincian terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG.
- c. Pengaruh variabel orientasi hasil terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG.
- d. Pengaruh Variabel keagresifan terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG.
- e. Pengaruh Variabel kemantapan terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG.

- f. Pengaruh Variabel inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke rincian, orientasi hasil, keagresifan, dan kemantapan terhadap komitmen pegawai PT. BPR JATENG secara bersama-sama.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Akademisi

Memperluas dan memperkaya wacana penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Peneliti

Memberikan gambaran nyata mengenai implementasi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen pegawai

- c. Bagi Pihak PT. BPR JATENG

Memberikan masukan yang berharga mengenai budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap komitmen pegawai yang ada di PT. BPR JATENG.